

STEUN VOOR AANWERVING EN VORMING VAN PERSONEEL¹

E. Loddewykx,

Bestuursdirecteur Vlaamse Administratie Werkgelegenheid

De hierna volgende uiteenzetting geeft geen volledig beeld van de bestaande tewerkstellingsstimuli. Enkel de meest recentste maatregelen en die betrekking hebben op loonkostsubsidie en arbeidsherverdeling, komen aan bod.

INLEIDING

De jongste tijd worden we in onze Westerse economieën overspoeld door weinig rooskleurige statistieken over de toestand op de arbeidsmarkt. De EG-werkloosheidsgraad is na een onafgebroken daling tussen 1986 (10.7%) en 1990 (8.3%) opnieuw aan het stijgen en heeft met 10.5% in mei 1993 bijna de rekord-hoogte van 1986 bereikt.

Ook in België is het aantal volledig uitkeringsgerechtigde werklozen boven de 500.000 personen gekomen, waarmee het weinig benijdenswaardige historische rekord uit onze na-oorlogse geschiedenis bijna wordt geëvenaard. De massale ontslagen in een groeiend aantal sectoren, vooral als gevolg van herstruktureringen in het licht van de sterk toegenomen concurrentie op Europese en op mondiale schaal, maar ook van veranderingen in de vraagstructuren, laten alleszins weinig goeds verhop.

Overall in de EG stellen we bovendien hetzelfde fenomeen vast: de werkloosheid stijgt veel sneller dan ze is gedaald tijdens de periode van relatief sterke economische groei, hoewel de toename lang niet in verhouding staat tot de economische neergang (recessie) van de jongste jaren. Dit alleen wijst er op dat

de huidige werkloosheidsgolf een uitgesproken *struktureel* karakter vertoont.

Deze vaststelling is verontrustend, want men kan voorspellen dat een economische heropleving, die wordt voorzien voor 1994, zich maar in beperkte mate vertaalt in een toename van de werkgelegenheid, laat staan in een afname van de werkloosheid (omdat men ook nog moet rekening houden met de nog steeds aangroeiende actieve bevolking).

Het is duidelijk dat economische groei op zichzelf niet voldoende is om de werkloosheid op substantiële wijze terug te dringen.

Een gemiddelde economische groei van 3.2% gedurende de tweede helft van de jaren tachtig, kon de werkloosheidsgraad in de EG slechts doen dalen van 10.8% in 1985 tot 8.3% in 1990. Momenteel is er een groei van gemiddeld 2.5% nodig om de werkloosheid nog maar te kunnen stabilizeren. Algemeen wordt aangenomen dat een economische groei van 5% gedurende 10 jaar moet worden gerealiseerd om de werkloosheid weg te werken. En de spektakulaire produktiviteitsstijgingen die de invoering van nieuwe technologieën in het produktie-apparaat met zich mee brengt, samen met het gebruik van moderne informatietechnologieën, die een ontkoppeling in de hand heeft gewerkt tussen, enerzijds de plaats waar Europese ondernemingen hun strategische beslissingen nemen en, anderzijds, de centra waar de gestandaardizeerde produktieprocessen plaatsgrijpen, laten niet

vermoeden dat economische groei in de komende jaren beter zou kunnen worden verzilverd op de arbeidsmarkt, wel integendeel, zonder dat een aantal ingrijpende maatregelen op Europees, federaal Belgisch en Vlaams niveau worden genomen.

De bevoegde overheden van de drie geciteerde niveaus zijn er zich terdege van bewust dat het werkloosheidsprobleem de hoogste prioriteit moet genieten in hun beleidsprogramma's.

BELEIDSORIENTATIES OP EUROPEES NIVEAU

Op Europees niveau wordt daarvan blijk gegeven in het groeistimulerend initiatief dat op de Top van Edinburgh (in december 1992) werd gelanceerd, in de nota-Flynn, die een verklaring poogt te geven voor de hogere werkloosheid in de EG versus de VS en Japan bij een gelijke groei, daaruit bepaalde conclusies trekt en vervolgens voorstellen doet voor een gekoördineerde actie, in het *Witboek over groei, competitiviteit en werkgelegenheid*, besproken op de Top van Brussel eind 1993 en -last but not least- in de verruiming van het aktieveld van de tussenkomsten van de *Struktuurfondsen*.

Naar soorten akties toe, kan men stellen dat *het Europese beleid inzake groei en tewerkstelling geaxeerd is op drie pijlers*, die we ook in de aktieprogramma's van de ander beleidsniveaus terugvinden:

een *groeistimulerend beleid*;

een *beleid dat gericht is op de verlichting van de arbeidskost* teneinde, bij gelijk-

Het is duidelijk dat economische groei op zichzelf niet voldoende is om de werkloosheid op substantiële wijze terug te dringen. In de beleidsprogramma's van de bevoegde overheden op Europees, federaal Belgisch en Vlaams niveau moet het werkloosheidsprobleem de grootste prioriteit genieten.

¹ Toespraak gehouden door de heer Eric Loddewykx naar aanleiding van de open-deurdag in het kader van de Europese Ondernemingsweek op 5 oktober 1993.

blijvende vraag- en aanbodstructuren, een verbetering te bewerkstelligen van de concurrentiepositie, die in al de EG-landen – en zeer zeker in België, zoals door het jongste halfjaarlijkse verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wordt bevestigd – zwaar onder druk staat en op de (re-)organisatie van de arbeidstijd; en tenslotte, een beleid dat het menselijk kapitaal verder wil ontwikkelen en op peil houden.

A. Groeistimulerend beleid

De eerste pijler heeft, zoals gezegd, gestalte gekregen op de Top van Edingburgh en werd verder aangevuld op de Top van Kopenhagen. Hier wordt gepoogd, via selectieve investeringsstimuli, de Europese economische groei zo snel mogelijk terug leven in te blazen en op die manier de tewerkstelling aan te zwengelen. Ik ga hier niet verder op in, daar het niet binnen het bestek van deze uiteenzetting valt.

B. Arbeidskost en werktijd

De tweede pijler groepeerde een aantal beleidsdenkpistes die ondermeer ter discussie staan in het Witboek, met name: de organisatie van de arbeidstijd, waar het debat rond arbeidsherverdeling en flexibiliteit van de arbeidsmarkt wordt gevoerd, en vooral; de verlaging van de arbeidskosten.

De oriëntaties die op Europees niveau vorm krijgen, evolueren volgens dezelfde krijtlijnen die op nationaal vlak in de meeste lid-staten worden uitgetekend, wat niet verwonderlijk is. Het Europese beleid terzake is duidelijk een kopie van wat in de lid-staten aan het rijpen is en soms zelfs al operationeel geworden is.

Zo heeft men in België en in Vlaanderen reeds belangrijke stappen gezet op de weg van een verlichting van de loonlasten en van een soepeler werking van de arbeidsmarkt.

C. Menselijk kapitaal

Tenslotte, maar niet in de laatste plaats, is er de derde pijler, namelijk de ontwikkeling van het *menselijk kapitaal*, waarvan *opleiding en vorming* de belangrijkste (zij het niet de enige) hoeksteen vormt.

Op dit terrein sluiten het Europese en het Vlaamse beleidsniveau nauw op elkaar aan, met name via de Europese programma's inzake menselijke hulp-

bronnen en vooral via de Europese Structuurfondsen.

Europese programma's inzake menselijke hulpbronnen

Sedert enkele jaren lopen Europese programma's die steun verlenen aan de ontwikkeling van de faktor 'menselijk kapitaal' in het bedrijfsleven, om op die manier de concurrentiekracht van de Europese ondernemingen te versterken en de kansen op (blijvende) tewerkstelling voor hun werknemers te verhogen. Ik denk dan in het bijzonder aan het Force- en Eurotecnet-programma, maar ook aan het Petra-programma, aan het Comett-programma.

Vlaanderen heeft zich goed ingeschakeld in deze programma's, die ongetwijfeld een voortrekkersrol vervullen voor de mogelijkheden die door de hervorming van de Structuurfondsen en met name van het Europees Sociaal Fonds worden geschapen op het vlak van de versterking van het menselijk potentieel op de arbeidsmarkt.

Het belang van opleiding en vorming kan niet genoeg worden onderstreept, vooral gelet op het structurele karakter van de werkloosheid, op de vaststelling dat de hogere scholingsniveaus minder vertegenwoordigd zijn in de werkloosheidsstatistieken (a fortiori als van het conjuncturele element wordt abstraktie gemaakt) en op de paradoxale situatie dat de vakatures voor een aantal beroepen (de zgn. knelpuntberoepen) moeilijk kunnen worden ingevuld.

Waar de band scholingsniveau en tewerkstelling niet eenduidig is, is dit niet zelden te wijten aan een niet aangepaste opleiding voor de gevraagde kwalificatie. Bijgevolg bestaat er aan opleiding of omscholing een zeer grote behoefte.

Het Europees Sociaal Fonds

Tot op heden heeft het Europees Sociaal Fonds in hoofdzaak langdurige of jonge werklozen als doelgroep, waarbij financiële bijstand wordt verleend aan maatregelen (aangepaste beroepsopleiding, eventueel aangevuld met aanwervingssubsidies) die de betrokkenen een stabiele arbeidsplaats helpen verwerven. Alleen in bepaalde gebieden die erkend zijn als zones die zwaar door de achteruitgang van de industrie werden getroffen én een hoge graad van industriële tewerkstelling hebben (de zogenaamde doelstelling-2-gebieden) of plattelandszones die een socio-economische ont-

wikkeling behoeven (de zogenaamde doelstelling-5b-gebieden), kunnen momenteel opleidingen worden gegeven aan met werkloosheid bedreigde werknemers van bedrijven.

Men kan stellen dat, behalve in de vermelde gebieden, het ESF zich tot op heden richt tot degenen die 'uit de boot zijn gevallen' (vooral wegens een niet aangepaste opleiding) of jongeren die wegens een inadekwate initiële scholing niet zonder meer aan een (stabiele) job geraken.

Uit de ervaring is gebleken dat dit niet voldoende is, zonder de resultaten van de voorbije acties te versmaden.

Niet alleen behoeven speciale risicogroepen bijzondere aandacht, maar tevens is het beter om zoveel mogelijk preventief te werken. Dit houdt in dat alles in het werk moet worden gesteld opdat werknemers niet zouden worden ontslagen of – als het niet anders kan door de economische ontwikkeling – tenminste met maximale kansen een nieuwe job kunnen vinden van het ogenblik dat zij met werkloosheid worden bedreigd, dankzij een aangepaste omscholing en professionele begeleiding.

Deze behoefte is bijzonder acuut geworden, nu de produktiestelsels, arbeidsorganisatiestructuren en/of werk-omstandigheden een ingrijpend veranderingsproces ondergaan. De Europese beleidsinstanties hebben dit ten volle erkend en hebben daarom een totaal nieuwe doelstelling in het aktieveld van het Europees Sociaal Fonds gestopt, namelijk 'doelstelling 4'.

Uit hoofde van deze doelstelling kan het Europees Sociaal Fonds steun verlenen aan:

akties ter vergemakkelijking van de aanpassing van werknemers (m/v), met name zij die werkloos dreigen te worden, aan de gewijzigde omstandigheden in het bedrijfsleven en de ontwikkeling van de produktiestelsels, door *het anticiperen op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en op de behoeften aan beroepskwalificaties; opleiding, omscholing, beroepskeuzevoorlichting en advies; steun die het ontwikkelen en verbeteren van adequate opleidingssystemen mogelijk maakt.*

Daarbij moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de behoeften van de *kleine en middelgrote ondernemingen*.

Vooraan in het aktieveld van het Europees Sociaal Fonds blijft onmiskenbaar *opleiding*. Alleen komt nu ook, zo-

als hoger aangegeven, opleiding van werknemers die onvoldoende zijn aangepast aan de veranderingen in het produktie-apparaat of de arbeidsorganisatie-structuur en daardoor werkloos dreigen te worden, in aanmerking voor steun uit het Europees Sociaal Fonds, en wel tot beloop van 50% van de kosten.

Deze opleidingen kunnen gebeuren door de VDAB-centra, de Vormingsinstituten voor de KMO, onderwijsinstellingen in het kader van Sociale Promotie, instellingen van de sectoren, maar ook door andere opleidingsinstellingen. Voorwaarde is dat de opleidingsinstellingen hetzij zelf een overheidsinstantie zijn, door de overheid worden gesubsidieerd of met middelen van een Sociaal Fonds van de sector werkzaam zijn, hetzij minstens een partnerschap aangaan met dergelijke instellingen.

Belangrijk hierbij is ook dat de onderneming waarvan de werknemers deelnemen aan opleidingsakties, *een passend deel* financiert, naast een inbreng van de Vlaamse overheidsinstantie waar de opleiding wordt gegeven, door wie ze wordt gesubsidieerd of met wie een partnerschap wordt aangegaan, ener-

zijds en de Europese steun, die nooit meer dan 50% van de opleidingskost kan bedragen, anderzijds. De orde-grootte moet nog worden bepaald in het overleg met de Europese Commissie.

De opleidingsakties zullen zich vooral concentreren op technologische verandering; nieuwe produktie systemen; wijziging van markt en maatschappij (integratie van het milieu); nieuwe vorm van samenwerking tussen grote bedrijven en KMO's.

Op dit ogenblik kan nog geen nadere informatie omtrent deze belangrijke innovatieve doelstelling verstrekt worden. Kortelings zal een grootscheepse informatie worden gehouden.

BELEIDSMATREGELEN OP FEDERAAL NIVEAU

Op federaal niveau werd op 18 juni jongstleden, als resultaat van het eerste luik van de Federale werkgelegenheidsronde, een akkoord bereikt waarin *loonkostensubsidies* ter bevordering van de werkgelegenheid en *arbeidsherverdeling op vrijwillige basis* centraal staan.

Ook in uitvoering van het globaal plan voor werkgelegenheid, het concurrentievermogen en de sociale zekerheid, werden op die domeinen maatregelen genomen.

A. Loonkostensubsidies

Het jongerenbanenplan

Het jongerenbanenplan, in voege sinds 1 augustus 1993, wil de aanwerving van jonge werklozen (jonger dan 26 jaar) stimuleren door een drastische verlaging van de loonlast.

De werkgevers die jongeren aanwerven die tenminste 6 maanden uitkeringsgerechtigd volledig werkloos zijn, genieten gedurende 3 jaar een degressieve, maar substantiële vrijstelling van RSZ-werkgeversbijdragen: 100% het eerste jaar, 75% het tweede en 50% het derde jaar.

Als deze jongere minstens 9 maanden werkloos is, komt er *daarenboven* gedurende het eerste jaar vrijstelling van RSZ-werknemersbijdragen.

Gelet op de eerder preventieve aanpak van deze maatregel, sluit ze dan ook aan bij het begin 1993 opgestart begelei-

RVA opleidingscentrum Wevelgem.



dingsplan, dat alle werklozen jonger dan 46 jaar individueel wil begeleiden vanaf hun tiende maand werkloosheid.

Ter aanvulling van dit begeleidingsplan werd het aanwerfplan ingevoerd.

Het aanwerfplan

Bepaalde werkgevers zoals KMO's met minder dan 20 werknemers, rusthuizen en ondernemingen of sectoren die een CAO voor 1993-1994 hebben afgesloten over de inschakeling van risico-groepen (0,20% van de loonmassa), genieten een substantiële vermindering van de nationale RSZ-bijdragen gedurende 2 jaar, wanneer zij personen uit het begeleidingsplan een voltijdse of deeltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd aanbieden.

Het moet wel gaan om de aanwerving van een *bijkomende* werknemer en moet neerkomen op een *netto-groei* van het personeelsbestand.

Ingroeibanen

Krachtens het KB van 24 december 1993 wordt een nieuw stelsel van ingroeibanen ingevoerd.

Een werkgever kan met elke werkzoekende die jonger is dan 30 jaar en geen beroepsactiviteit heeft van meer dan 6 maanden, een arbeidsovereenkomst voor ingroeibanen afsluiten.

Deze arbeidsovereenkomsten zijn specifiek in die zin dat een kortere opzeggingstermijn van toepassing is, en dat het loon van een ingroeibaan slechts 90% van het normale gangbare loon in de onderneming bedraagt en dit gedurende maximaal 12 maanden.

Plus-één-plan

In uitvoering van het globaal plan en krachtens het KB van 24 december 1993 werd het bestaande plus-één-plan versterkt voor de werknemers die nieuw worden in dienst genomen vanaf 1 januari 1994. De werkgevers die hun eerste werknemer aanwerven krijgen een nieuwe RSZ-vrijstelling die wordt gelijkgesteld met deze van het jongerenbanenplan.

Vermindering van werkgeversbijdragen voor lage lonen

Reeds in het kader van de verlichting van de arbeidskost, zal vanaf 1 april 1994 de werkgeversbijdrage voor de bruto-maandlonen tot 41.040 fr. met

50% verminderd worden. Voor de lonen tussen 41.040 fr. en 50.760 F wordt een degressieve vermindering van de werkgeversbijdrage (50, 35, 20 en 10%) verleend.

De werkgevers zijn verplicht periodisch melding te doen van het bedrag en de aanwending van de patronale vermindering en over de tewerkstellings-effecten van deze vermindering.

B. Arbeidsherverdeling

Naast stimulansen of maatregelen tot verlaging van de loonlast of arbeidskost, werden maatregelen tot uitbreiding van de arbeidsherverdeling genomen.

Halftijds brugpensioen

Het halftijds brugpensioen wil een soepele overgang mogelijk maken tussen voltijds werken en volledig stoppen met werken.

Dit type van brugpensioen, uitgewerkt in CAO nr. 55 van 13 juli 1993, biedt aan de voltijdse werknemers van tenminste 55 jaar de mogelijkheid om na 25 jaar loonarbeid over te stappen naar halftijdse prestaties.

Het halftijdse loon wordt dan aangevuld met een uitkering van de RVA en van de werkgever, zodat het ontvangen loon het gemiddelde bedraagt van het overeenkomstige voltijdse loon en het voltijdse brugpensioen.

Voorwaarde voor deze regeling is dat het vrijgekomen halftijdse arbeidsvolume wordt ingenomen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze of een werkzoekende uit de doelgroep van het Jongerenbanenplan.

Uitbreiding van het recht op loopbaanonderbreking

De sectoren en bedrijven kunnen, binnen het bestaande stelsel van loopbaanonderbreking, een CAO afsluiten die ertoe strekt dat het recht op loopbaanonderbreking wordt uitgebreid naar werknemers in de privé-sektor, met uitzondering van leidinggevende of vertrouwensfuncties. Bij ontstentenis van zulk een CAO, geldt voor hen de (suppletieve) CAO nr. 56, die werd afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Deze CAO 56 bepaalt dat loopbaanonderbreking een recht is en minimum 3 maanden en maximum 3 jaar kan beslaan.

Niet voor alle werknemers is loopbaanonderbreking een recht. Het aan-

tal werknemers dat per kalenderjaar van het recht kan genieten wordt beperkt tot 1% van het personeelsbestand, uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid

Krachtens het koninklijk besluit van 24 december 1993 kunnen de ondernemingen maatregelen treffen tot herverdeling van de arbeid. Dit KB bevat een achttal methodes² om de beschikbare arbeid te verdelen.

De sociale partners kunnen rekening houden met de specificiteit van de sektor, de bedrijfstak of de onderneming een specifieke methode van arbeidsherverdeling en dergelijke.

Dit gebeurt via een bedrijfsplan tot herverdeling van de arbeid dat op twee manieren kan tot stand komen.

Ofwel via een CAO of kollektief akkoord, waarvan de looptijd tenminste 1 jaar bedraagt, ofwel via een formele toetredingsakkoord voor bedrijven met minder dan 50 werknemers.

Dit bedrijfsplan bevat dan naast de gekozen maatregelen of methodes van arbeidsherverdeling, een resultaatsverbintenis tot een netto-verhoging van het aantal tewerkgestelde werknemers.

Aan deze resultaatsverbintenis is een financiële stimulans verbonden. De werkgevers krijgen voor iedere bijkomende arbeidsplaats in het kader van een goedgekeurd bedrijfsplan, een forfaitaire vermindering van de patronale bijdrage van 25.000 fr. per kwartaal.

² Vrijwillige deeltijdse arbeid met opdeling van de arbeidsplaatsen;

Arbeidsduurvermindering met gekompenseerde aanwerving;

Beperking van overuren met compenserende aanwerving;

Invoering van een recht op loopbaanonderbreking en/of vermindering van de arbeidsprestaties met verplichte vervanging;

Invoering van een halftijds brugpensioen met verplichte vervanging;

Invoering van ploegenarbeid met compenserende aanwerving;

Instellen van flexibele uurroosters met compenserende aanwerving;

Invoering van een vierdaagse werkweek met compenserende aanwerving.

VLAAMSE BELEIDSMAATREGELEN

A. Tewerkstellingsmaatregel met premie

Ook op Vlaams niveau werden een aantal zeer belangrijke opties genomen via het Protocol van de Vlaamse werkgelegenheidskonferentie, met name bij het luik 'Aktiestrategie naar tewerkstelling'.

Deze aktiestrategie beoogt vooral een *betere funktionering van de arbeidsmarkt*, o.a. door arbeidsbemiddeling, opleiding en vorming, maar ook *direkte tewerkstellingsmaatregelen*, waaronder de volgende items vallen: tewerkstellingsprogramma's, *doelgroepenbeleid*, *arbeids(her)verdeling*, *loonkostensubsidies* en *sociale-ekonomieprojecten*.

Ik haal er enkele items uit die hier vooral op hun plaats zijn.

Het jeugdwerkgarantieplan

Tijdens de werkgelegenheidskonferentie beslisten de Vlaamse regering en de sociale partners de jeugdwerkloosheid aan te pakken via een specifiek plan. Een belangrijk luik van dit plan richt zich naar de jongeren die de kaap van twee jaar werkloosheid hebben overschreden.

De Vlaamse regering wil aan deze groep een werkervaring geven gedurende één jaar, via het jeugdwerkgarantieplan.

De jongeren worden binnen het plan tewerkgesteld als gesco; het betreft geen finaliteitstewerkstelling, doorstroming blijft de eerste betrachting. Deze jongeren kunnen gedurende 1 jaar tewerkgesteld worden in de publieke of door de overheid gesubsidieerde sektor, alsook in de private socio-nonprofit sektor.

De werkgever ontvangt van de overheid een jongerenpremie die werd vastgesteld in functie van het gemiddeld minimum maandinkomen (actueel 40.843 fr. per maand).

De jongere ontvangt een loon dat overeenstemt met de basisbezoldiging van het overeenstemmende ambt volgens de CAO of barema's van toepassing binnen de sektor.

Sociale ekonomie

Met het oog op de creatie van duurzame tewerkstelling verleent de Vlaamse overheid haar steun aan sociale-eko-

nomieprojecten op experimentele basis. Sociale ekonomie bestaat uit economische activiteiten uitgeoefend door vennootschappen, hoofdzakelijk coöperaties, onderlinge maatschappijen en verenigingen, die opereren volgens een aantal welbepaalde etische principes, waaronder gerichtheid op dienstverlening aan de leden of de gemeenschap.

Essentieel daarbij is dat deze **sociale-ekonomiebedrijven**, wegens hun bijzondere sociale opdracht, bij de start geen normaal economisch rendement kunnen halen. Zij moeten daarom gedurende de opstartfase worden ondersteund, opdat zij zo snel mogelijk 'op eigen vleugels kunnen vliegen'. Zij moeten zich kunnen 'invoegen' in het gewone, niet gesubsidieerde economische verkeer (vandaar ook de naam 'invoegbedrijven'). Daarom vertalen deze sociale-ekonomieprojecten zich in een stelsel van rendementskompensatie die de vorm aanneemt van een forfaitaire *degressieve* loonsubsidiëring die in de tijd wordt beperkt (100% eerste jaar, 70% tweede jaar en 30% het derde jaar).

B. Arbeidsherverdeling - Aanmoedigingspremie

Op 24 december 1993 besliste de Vlaamse regering en de sociale partners, in het kader van de herverdeling van de arbeid, een aanmoedigingspremie te verlenen van: 5.000 fr. per maand aan werknemers die halftijds gaan werken; 3.000 fr. per maand aan hen die binnen 51% en 80% van de voltijdse betrekking willen gaan werken.

Enkel de werknemers die werken in een onderneming die een goedgekeurd bedrijfsplan hebben, kunnen deze premie voor arbeidsduurvermindering ontvangen.

Daarenboven geeft de Vlaamse regering aan de voltijdse werknemers die loopbaanonderbreking opnemen om ofwel de eigen kinderen (jonger dan 3 jaar) op te vangen ofwel een beroepsopleiding bij de RVA te volgen, een aanmoedigingspremie van 3.000 fr., gedurende minimaal 3 maanden en maximaal 2 jaar, afhankelijk van de leeftijd van de kinderen en de duur van de opleiding.



Financieringen en financiële dienstverlening voor creatieve ondernemers

- Eigen en quasi-eigen vermogenfinancieringen onder de vorm van tijdelijke participaties met terugkoopoptie, onderhandse obligatieleningen of leningen op vaste termijn
- Financiële herstructureringen
- Controlewijzigingen : familiale opvolgingsproblemen, verzelfstandiging via management buy-out en buy-in, fusies en overnames
- Bescherming minderheidsbelangen

INVESTCO

Regentlaan 54, Box 2, B-1000 Brussels - Tel. 02/513.45.20
Fax. 02/513.97.41